

WTO體制의 韓·中國 勞動法の 展望

김 교 숙*

<목 차>

- I. 서 론
- II. 「국제통상협정의 사회적 조항」에 관한 논의
- III. 국제통상과 WTO와 ILO의 동향
- IV. 한·중국 노동법의 전망
- V. 결 론

I. 서 론

1) 1999년 11월 중국의 세계통상기구(WTO)의 가입에 대하여 미국이 합의하였다. 이로써 세계의 경제질서는 명실상부하게 자유롭고 공정한 교역을 추구하게 되었다. WTO는 최근에 국제통상과 관련하여 노동(Blue Round: BR)을 비롯하여 환경(Green Round: GR), 기술(Technology Round: TR) 및 경쟁(Competition Round: CR) 등에 관한 분야에까지 논의하고 있다. 흔히 뉴라운드 4Rs라고 하는 네가지 분야는 아직 WTO 체제에 규범화되어 있지는 않다. 그러나 WTO는 앞으로 특히 국제적인 표준노동기준에 미달하거나 또는 지나치게 국내 조치를 취하는 국가에 대하여 자유롭고 공정한 경쟁을 확보한다는 차원에서 국제통상에 대하여 제재를 가할 가능성이 한층 높아졌다고 할 수 있다.

* 釜山外國語大學校 法學部

2) 일반적으로 국제적으로 승인된 핵심적 노동기준으로는 ① 근로자들의 결사의 자유(ILO 제87호 조약), ② 단결권 및 단체교섭권의 보장(ILO 제98호 조약), ③ 차별금지(ILO 제111호 조약), ④ 강제노동의 금지 및 폐지(ILO 제29호 조약) 그리고 ⑤ 아동노동의 금지(ILO 제138호 조약)를 인권보호차원에서 중요시하고 있다. 이상의 5가지 노동기준은 1995년 3월 덴마크 코펜하겐에서 열린 '세계사회개발정상회의'에서 핵심노동기준(core labor standards)으로 인정되었다. 더나가서 ILO는 고용차별의 금지도 핵심노동기준의 하나로 추가하고 있다. 이외에 촉진적 노동기준으로는 노동시간, 고용보호, 최저임금, 건강과 안전 등이 이에 해당한다.

3) UR협정의 체결을 위한 1994년 모로코 마라케쉬 각료회의 이후 국제통상과 노동기준을 연계하여야 한다는 필요성이 미국과 프랑스 등 일부 선진국에 의하여 강하게 제기되었다. 특히 미국이 1994년에 노동기준을 WTO의 작업계획에 포함시키려 하였지만, 많은 국가들이 이것은 통상문제가 아니라는 이유로 이에 반대하였다. 어쨌든 일부 선진국들이 WTO 와 OECD를 중심으로 노동 Round 내지 Blue Round 를 새로운 통상협상의 의제로 채택할 것을 주장하면서 급속히 부상하였다. 더 나가서 1994년 4월 14일자 WTO준비위원회설치에 관한 각료회의 결정(Decision on the Establishment of the Preparatory Committee for the World Trade Organization)에서 각료들은 이 준비위원회가 WTO작업계획의 의제에 추가사항을 포함시키자는 제안을 논의하도록 한다는 데에 합의하였다. 1996년 12월 9일에서 13일 사이에 개최된 싱가포르 제1차 WTO 각료회담결과인 각료선언문에서도 노동기준을 새로운 협상의제로 포함되어 있었다. 더나가서 1999년 12월 2일 미국 시애틀에서 개최된 WTO각료회의에서도 미국 등 선진국들은 근로자의 권리와 국제통상을 연계시키려고 하였으나 태국, 말레이시아 등 개발도상국들이 근로자 권리 확대 구상은 개발도상국들에 대한 무역보복강도를 높이는 데 주목적이 있다고 반발함으로써 합의를 보지 못하였다. 그러나 WTO가 향후 다룰 수 있는 노동을 비롯한 새로운 분야는 개방화, 자유화 및 공정한 경쟁을 해칠 수 있는 분야에

대한 최소한의 국제적 규범을 정하자는 <세계 전지역에서의 경쟁조건
의 동일화>(Levelling the Playing Field) 라는 테마로 집약될 수 있다.

4) BR논의의 배경이나 현재까지의 진행상황을 보면, 노동기준과 국제통상을 연계시키고자 하는 선진국의 의도는 자국의 경쟁력 강화를 도모하기 위한 수단적 의미가 강하다는 점을 부정할 수 없다. 또한 이러한 일련의 움직임들은, 그 정당성은 별개로 하더라도, 향후 한국과 중국의 국제통상에 상당부분 영향을 미칠 것이라는 점도 충분히 예측할 수 있을 것이다. BR체제가 어느 시점에서 어떠한 모습으로 정비될 것인가에 관해서는 지금 상황에서 단정하기 힘들 것이다. 그러나 이 문제에 소극적이던 유럽 여러 나라들이 아직도 각론 부문에서는 의견의 통일을 보지 못했지만 국제통상과 각국의 노동조건을 연계시켜야 한다는 당위성에 관해서는 입장을 같이 하고 있다는 사실을 감안한다면, 이는 단순히 미래의 일일 수는 없다. 따라서 이에 대비해 효율적인 대처를 강구해야 할 것이다. 더구나 미국은 현재에도 쌍무적인 관계에서는 노동조건과 국제통상을 연계시키고 있으며 한국과 중국도 이와 관련해 일정한 불이익을 받은 적이 있다. 여기에서 WTO체제와 관련하여 한국과 중국의 노동법의 발전방향을 제시해 볼 필요가 있다. 이렇게 함으로써 한국과 중국이 근로조건을 바탕으로 한 통상마찰을 사전에 억제하고 또한 국내근로자의 생존권도 보장할 수 있을 것이고 더 나아가서는 이념과 체제를 초월하여 세계 노동법의 일반원리와 원칙에 충실한 노동법제를 갖추어야 한다는 당위성의 관점에서 본 논문을 구성해 보기로 한다. 다만 논자는 중국노동법에 대하여 문외한임을 애석하게 생각한다.

II. 『국제통상협정의 사회적 조항』에 관한 논의

1. 찬반논쟁

국제통상과 노동기준을 연계시키기 위한 다자간 협상에 관한 공식

적인 용어는 국제통상협정의 사회적 조항(Social Clauses in International Trade Agreements)이다. 이러한 사회적 조항에 관한 논쟁은 100년 전으로 거슬러 올라간다. 이에는 크게 3가지로 요약할 수 있다. 첫째, 사회적 조항은 새로운 형태의 보호무역주의라고 주장하고 있다. 그러나 이 주장에 대하여는 근로자의 권리를 보호한다는 미명 아래 보호무역주의를 정당화하려는 시도에 지나지 않는다고 비난하고 있다. 둘째, 사회적 조항은 사회진보를 위한 수단이므로 ILO의 제도적 장치를 통하여 국제노동기준을 설정해야 함과 동시에 ILO가 각국의 노동분류에 직접 관여할 수 있어야 한다고 주장한다. 셋째, 사회적 조항을 통한 국제통상문제를 해결하는 데에는 신중하게 하여야 하며 그렇지 못한 경우 오히려 문제를 확대시킬지도 모른다고 경고하고 있다.

1) 반대론

국제통상협약에 최소한의 노동기준을 규정하는 사회적 조항이 포함되는 것을 반대한다고 주장한다¹⁾. 이 주장에 의하면 사회적 조항은 고도의 원칙적인 설명이지만 실질적으로는 근로자에 대한 관심을 위장하여 보호주의를 정당화하려는 시도이다²⁾. 사회적 덤핑은 보다 높은 노동비용을 지불하고 있는 국가의 눈에는 사회악으로 보일지도 모른다. 따라서 사회적 조항은 그들의 경쟁상대인 개발도상국의 생산원가를 높이기 위하여 세계 근로자들의 권리에 대한 관심을 계속 내세우면서 새로운 형태의 보호장벽을 쌓으려고 하고 있으므로 사회적 조항은 자유무역주의의 관점에서 보면 무용하다고 한다. 미국과 프랑스 등 선진국들은 그들의 수출시장인 개발도상국을 질식시키기보다는 그들이 필요로 하는 기술을 개발도상국에게 습득할 수 있도록 동기와 수단을 제공하는데 역점을 두는 것이 훨씬 더 현명하다고 주장한다.

1) Stein Benn, 『Social Correctness is the new protectionism』 Foreign Affairs, vol 73 No.1 (1994) 참조.

2) Philip Alstron, 『Labor Rights Provisions in U.S. Trade Law: "Aggressive Unilateralism"?』 Human Rights, Labor Rights, and International Trade, p. 84 참조.

2) 찬성론

국제통상협약에 최소한의 노동기준 또는 공정한 노동기준을 규정하는 사회적 조항이 포함되어야 한다고 주장한다³⁾. 즉 열악한 근로조건 아래 생산되는 상품은 낮은 가격에 수출될 수 있고 따라서 다른 경쟁국에 비해 불공정한 이익을 얻게 되므로 이러한 국가는 국제통상협정 아래 근로자들에게 최소한의 권리를 보장하도록 의무화해야 한다고 주장한다. 즉 사회적 조항에 의한 국제통상규제가 수출국근로자들의 근로조건을 개선시키며 불공정경쟁에 대한 수입국의 산업을 보호하는 이중적인 이득을 제공한다고 보고 있다. 이에 대하여 개발도상국들은 선진국이 보호주의를 가장하기 위하여 사회적 권리를 내세우는 것이라 하며 이러한 주장에 대하여 계속 반대하였으며, 이에 반하여 선진국들은 이러한 주장이 보호무역주의적인 효과를 갖는 것과는 달리 무역의 자유화를 도모하여 전세계근로자들이 다같이 이익을 얻게 될 것이라고 반박하고 있다.

이러한 복잡한 문제를 풀기 위하여 몇가지 방안이 제시될 수 있다. 첫째, 사회적 조항을 제도화한 기구를 설립하는 것이다. 이는 전적으로 노동에만 관여하는 ILO, 국제통상규제라는 관점에서 WTO, 또는 이 두 기관에 의해 공동 설립된 기관일 수도 있다. 둘째로 사회적 조항에 언급될 노동기준은 ILO의 조약에 기초하여야 할 것이다. 통상분쟁이 발생한 경우에는 ILO의 노동기준을 지표로 삼아 중재행위가 착수될 수 있다. 셋째로 누가 국제노동기준의 준수여부를 평가할 것인가이다. 이 임무는 노동계로부터 권한을 위임받은 전문가나 ILO의 고위 관리에게 위탁할 수 있으며 위임된 전문가들은 해당 국가를 방문하여 관련 정보를 수집하고 필요한 접촉을 통하여 당면한 문제들에 대한 답변을 찾을 수 있을 것이다. 따라서 사회적 조항을 위한 제안들은 협박이나 비난이라기보다는 평가와 진보의 약속이라고 한다. ILO는 그 목표를 국제노동기준의 적용을 확대시키는데 있다. 이와 같이 사회적

3) J.M. Srevais, 『The Social clause in trade agreements: Wishful thinking or an instrument of social progress?』 International Labor Review Vol 128, No. 4(1989), pp. 423-432 참조.

조항을 통한 접근방법이 조화로운 사회적, 경제적 개발 즉 사회정의와 빈곤폐지, 평등이라는 목표를 향한 최선의 수단이라고 한다.

3) 절충론

국제통상협정에 있어서 사회적 조항은 근로조건이 최저기준에 미달하는 국가, 산업 또는 기업에서 생산되는 제품의 수입을 제한하고 막을 수 있는 제도적인 장치라고 한다⁴⁾. 최저한의 기준을 지키지 않는 생산업자들은 근로조건을 개선하든지 또는 그들 수출시장에서 늘어나는 국제통상장벽들을 감수하든지 양자택일하여야 한다고 한다. 만약 사회적 조항이 공정하게 적용된다면 어느 분야에서든지 근로조건외의 '최저'를 보장하는데 효과적인 기구가 될 것이다. 이러한 사회적 조항에 대하여 어떠한 노동기준이 포함되어야 할 것인가에 대하여 세계적으로 합의된 것은 없지만 대부분 ILO의 기준에 기초하고 있다. 일반적으로 제안된 기준으로는 ① 결사의 자유, ② 단결권 및 단체교섭권, ③ 아동노동의 금지, ④ 차별의 금지, ⑤ 강제근로의 금지, ⑥ 산업안전보건 등이 최소한으로 거론되고 있다⁵⁾.

사회적 조항이 성공적으로 운영될 수 있기 위하여 우선 포함되어야 할 노동기준에 대한 합의가 있어야 하고 또한 어느 정도의 형식화가 필요하다. 그리고 다각적으로 운용될 수 있게 하기 위해서는 구체적인 감독기관과 명확한 절차들을 필요로 할 것이다. 또한 사회적 조항이 공정하고 효과적으로 운영될 수 있기 위해서는 협의를 통해 마련된 절차에 따라야 한다. 사회적 조항을 만들기 위해서는 앞으로 여러 단계의 조치가 취해져야 할 것이다. 국제통상의 특혜를 잃어버릴 것이라는 협박을 통하여서는 근로조건을 개선시킬 수 없다. 그러나 이러한 것들의 특성과 심각성을 고려해 볼 때 그 절차는 조심스럽게 계획되

4) Gijsbert van Liemt, 『Minimum Labour Standards and international trade: Would a Social clause work?』 International Labour Review Vol. 128, No. 4 (1989) pp. 433-448 참조.

5) Virginia A. Leary, 『The Paradox of Workers' Rights as Human Rights』 Human Rights, Labor Rights, and International Trade(Univ. of Pennsylvania Press,1996), p.28.

고 운영되어야 한다. 그리고 원하는 목표를 달성하기 위해 각 사례마다 사회적 조항과 국제통상의 제재가 과연 최선의 방법인지를 생각해 보아야 한다. 그리고 무엇보다도 열악한 노동조건을 개선하기 위한 긍정하고 다각적인 시스템은 개발도상국에게 특별한 관심을 쏟아야만 할 것이다.

2. 노사의 반응

1) 사용자단체의 반응

일반적으로 사용자단체는 노동비용을 세계시장에서 상품의 경쟁력을 결정하는 주요요소의 하나로 파악하여 외국의 싼 임금에 의해서 만들어진 상품에 대해 수입규제를 하는 것은 자연스러운 현상이라고 주장한다. 그러나 개발도상국과 선진국 사용자단체에 따라 상이한 반응을 보이고 있다. 즉 개발도상국의 사용자단체는 주로 고용문제에 초점을 맞추면서 사회적 조항에 의한 국제통상과 노동기준의 연계에 반대하고 있다. 즉 근로조건이 열악한 개발도상국에 대한 통상규제는 개발도상국의 경제에 심한 타격을 주게 되며, 이로 인해 고용이 감소되고 근로자에 대한 사회적 보호는 더욱 어렵게 된다는 것이다. 따라서 모든 사회정책은 근로자에 미칠 부정적 효과를 최소화할 수 있는 범위 내에서 사회적 보호를 강구하는데 그 목표를 두어야 한다는 논리이다. 다른 한편으로는 선진국의 사용자단체들은 사회적 조항에 의한 국제통상과 노동기준의 연계를 지지하고 있다. 즉 개발도상국의 저임금에 의한 수출상품에 대하여 견제함으로써 자국산업이 어느 정도 보호받을 수 있다는 생각이다. 그러나 이들 또한 WTO를 통한 직접적인 규제보다는 오히려 ILO를 통한 간접적인 통상규제를 바라고 있다. 즉 국제통상분야에서 어떠한 역할도 주장할 수 없는 ILO가 노동기준과 국제통상의 연계문제를 직접 규제해서는 아니 된다고 한다. 따라서 ILO는 국제노동기준을 심각하게 위반한 국가에 대해 도덕적인 책임만을 물어야 하고 도덕적 제재만으로도 충분히 그 목표를 달성할 수 있다고 한다.

2) 노조단체의 반응

국제자유노련(ICFTU)과 미국의 최대노조단체인 AFL-CIO는 사회적 조항을 국제통상규범에 수용하여 국제통상과 노동기준을 연계시키는 움직임에 가장 적극적이다. 즉 국제자유노련은 다음과 같은 조항을 WTO와 유사한 국제협정에 포함시킬 것을 제안하고 있다. 즉 협약체결국들은 WTO와 ILO에 의해 설립되는 자문위원회가 정하게 될 최저노동기준, 즉 결사의 자유와 단체교섭권, 고용을 위한 최저연령, 차별금지, 동일임금과 강제노동에 관한 기준 등의 준수를 확실하게 하기 위한 국내적 조치를 취할 것을 동의한다. 사회적 조항의 요점은 바로 ILO의 국제노동기준으로서 이 기준들은 선진국 기준이 아니라 국가적 발전단계와는 무관하게 모든 국가와 정부들이 정당히 준수하도록 기대되는 기준이다. 국제통상을 증대시키기 위해서는 공정한 경쟁을 위해 합의된 규칙이 필요하고, 최저노동기준이 국제통상정책에 없어서는 안 되는 정당한 요소라고 한다. 최저노동기준의 간단한 목록을 언급한 사회적 조항에 관하여 모든 국가가 준수해야 하는 최저기준을 설정하여야 한다. 사회적 조항의 의무를 준수하는지의 여부에 대하여는 국제자유노련은 WTO와 ILO 자문위원회가 개방적인 세계통상체제를 강화하고, 보호주의로 후퇴하는 것을 방지할 수 있는 하나의 핵심적인 요소라고 믿고 있다. 따라서 사회적 조항은 실현 가능하며, 이미 높은 수준의 노동기준을 갖고 있는 국가들과 근로자들의 근로조건을 개선하려고 노력하고 있는 국가들 모두의 이익에 부합한다고 믿고 있으며, 사회적 조항에 대하여 개방무역체제의 장기적 존립에 열쇠가 되기 때문에 깊게 논의되어야 한다고 한다.

3. 미국의 접근

최근 국제통상과 노동기준을 연계시키기 위한 노력을 가장 적극적으로 전개해 온 나라는 미국이다. 근로조건이 열악한 개발도상국에 대하여 미국은 무역관련 법안이나 통상법 제301조와 같이 개별 입법에 의해 일반특혜관세(GSP)의 철회, 최혜국 대우(Most-Favored-nation:

약칭 MFN)의 중지, 상계관세 또는 보복관세의 부과 등 각종 통상제재를 지속적으로 가해왔다⁶⁾.

1983년 미국은 아이티 등 일부 중남미 국가들에 대해 노조활동의 자유를 보장하는 등 근로조건을 개선한다는 조건으로 무관세 혜택을 주기도 하였다. 그리고 1984년 일반특혜관세(GSP) 갱신법(the Generalized System of Preferences Renewal Act of 1984)에서는 미국 의회는 행정부에 대하여 GSP 수혜국들이 국제적으로 보장된 ① 결사의 자유, ② 단결권 및 단체교섭권, ③ 강제근로금지, ④ 최저연령 설정 및 ⑤ 기타 용인될 수 있는 수준의 근로조건 등을 준수할 경우에만 GSP혜택을 부여하도록 요구하였다(동법 제502조 (a)(4))⁷⁾.

미국은 지난 1988년 종합무역법을 마련하여 일정한 노동권이 보장되지 않는 경우 불합리한 국제통상관행으로 간주하여 301조에 의한 보복대상이 될 수 있다고 명시하였다⁸⁾. 물론 지금까지는 노동권을 이유로 301조를 발동한 사례는 없으나, 앞으로 미국이 언제 이 규정을 들고 나올지는 아무도 모르는 것이다. 이 법에 규정된 기본적인 노동 기준에는 노동3권, 강제노동 금지, 유아노동 금지, 최저임금 설정, 근로시간 준수 및 산업안전보건 기준 등이 포함되어 있다. 그리고 1993년 5월 리처드 게파트 미하원 민주당 원내총무는 미국 노총(AFL-CIO) 집행위원회에 참석하여 미국의 국제통상 상대국들에게 노동과 환경기준을 갖추도록 요구할 수 있는 목표와 시간표를 작성토록 하는 새로운 국제통상 법안을 의회에 제출하였다⁹⁾.

또한 1991년 미국 언론들이 중국의 최수노동상품 수출문제를 여론화하자 미국 정부는 중국에 대한 최혜국대우(MFN) 지위 부여와 관련하여 최수의 강제근로에 의해 생산된 상품을 수출할 수 없도록 개선을 요구하였다. 이에 따라 미국과 중국은 재소자의 강제근로에 의한

6) Philip Alston, op. cit., pp. 72-73.

7) Stephen Herzenberg, 『Morality, Economics, and International Labor Rights』 Human Rights, Labor Rights, and International Trade, pp. 104-105.

8) Greg Mastel, American Trade Laws after the Uruguay Round(M.E.Sharpe, 1996), pp.16-19.

9) 한국노동연구원, UR 과 노동(1994), pp. 152-153.

상품수출을 금지하기로 협약을 체결하였다. 그러나 미국은 최근 재소자의 강제근로가 개선되지 않고 있음을 들어 특혜관세를 철폐하겠다고 위협하고 있다.

미국은 일본과의 무역적자 해소를 위한 양자협상에도 노동문제를 거론한 바 있다. 1990년 시장구조개선(Structural Impediments Initiative) 문제를 토의할 때 일본 정부는 민간 부문의 근로시간 단축을 위해 노력하겠다고 약속하였다.

미국은 인도네시아에 대해서도 복수노동 인정, 노사분규시 근개입 진압 금지, 최저임금 인상 등을 요구하고 이에 불응할 경우 94년 8월에 갱신될 예정인 GSP를 철회하겠다고 압력을 가했다. 캔터 미국 무역대표부는 93년 6월 인도네시아의 열악한 근로조건과 부당한 노동관행이 시정되지 않을 경우 GSP를 철회할 것이라고 경고함과 동시에 인도네시아의 GSP수혜자격 요건 충족 여부를 판단하기 위해 노동관행 개선을 위한 조치사항을 94년 2월까지 제출할 것을 요구했다. 이에 따라 인도네시아 정부는 미국으로부터의 관세특혜를 계속 누리기 위해 새로운 노조의 결성을 제한적으로나마 허용하기에 이르렀다.

1990년 미국 노동부 조사에 따르면, 11개 조사대상국 중 5개국의 수출자유지역이 다른 국내지역의 사업장에 비해 상대적으로 노동권이 제한되어 있는 것으로 나타났다. 실제로 말레이시아의 경우 수출지역에 대해 노동조합 결성을 금지하고 있는데 미국은 이러한 금지 조치를 수출보조금(subsidies)으로 간주하여 상계관세로 대처한 바 있다. 다시 말하면 한 국가가 수출을 지원하기 위해 자국의 열악한 노동기준을 묵인하는 것을 일종의 수출보조금으로 간주하는 것이다.

이와 같은 교역상대국을 대상으로 한 압력은 한국의 경우에도 예외는 아니었다. 미국은 지난 91년 한국을 노동권보호 미흡을 이유로 투자적격개발도상국 명단에서 제외한 적이 있다. 미국기업이 개발도상국에 투자를 하고자 할 때 해당국의 노동권 보호 정도에 따라 금융지원을 하는 미 정부출연기관인 해외민간투자공사(Oversea's Private Investment Co.: OPIC)는 현대그룹 계열사 파업시 공권력을 투입하여 강제로 해산시켰다는 이유로 지난 90년말 미국자동차노조(UAW)가 규제를 청

원하자 이를 받아들여 한국을 ‘노동탄압국’으로 규정하고 투자적격대상국에서 제외시켰다.

1999년 12월 3일에 클린턴 미국 대통령은 WTO 각료회담에 앞서 “가혹한 형태의 미성년자 노동행위를 금지하는 협약”에 서명함으로써 특히 미성년자의 가혹한 형태의 노동행위를 통하여 수출을 하는 아시아 지역에 많은 통상 마찰을 일으킬 것으로 생각된다.

4. ILO의 접근

ILO현장은 “어떠한 국가가 인도적인 근로조건을 채택하지 아니 함은 근로조건을 개선하고자 하는 타국에게 장애가 된다”고 규정하고 있다. ILO는 창립 이후 노동기준과 국제통상을 연계시키는 것을 항상 이슈로서 제기해 왔으며, 오늘날에는 이 문제가 더욱 부각되고 있다. 이러한 논지는 ILO현장의 초안을 보면 더 잘 이해가 될 것이다. “국제노동협약의 근본목적 중의 하나는 강압에 의한 근로조건을 바탕으로 한 불공정 경쟁을 제거하기 위한 것이다. 그러한 열악한 근로조건을 개선하지 않는 국가에 대해 적절한 제재조치를 가할 수 있어야 한다. 즉 ILO총회가 2/3의 다수결로 어느 한 국가에서 협약이 이행되지 않고 있다고 결정하는 경우 1년 또는 총회가 정하는 기간 내에 그러한 근로조건이 개선되지 않는 한 불공정 경쟁조건 아래 생산된 상품에 대해 서명국들이 차별조치를 해야 한다”. 그러나 오늘날 경제가 세계화되고 국제경쟁이 심화됨에 따라 발생하는 부정적인 영향에도 불구하고 국제기준으로부터 발생하는 의무사항을 각국이 자발적으로 수용하도록 내버려둔다면 과연 ILO가 사회진보를 향한 “경쟁” 정신을 유지할 수 있을 것인가? 여기에서 많은 국가들이 극악한 형태의 남용과 착취를 없앨 수 있도록 국제통상협정에 사회적 조항을 포함시키기를 원하고 있다. 이러한 사회적 조항을 통해 몇몇 기본적인 ILO기준을 준수하게 할 수도 있을 것이다. 그렇다면 ILO는 이 문제와 관련하여 어떠한 역할을 해야 하는가? ILO가 진정으로 역할을 다하기 위해서는 당연히 ILO가 이 문제에 있어서 직접적인 당사자가 되어야 함과 동시

에 ILO는 국제통상을 제한하거나 사회적 비용을 강제로 평등화시켜서는 안 된다는 점을 인식해야 한다. 여기에서 ILO는 사회적 덤핑과 같은 불공정한 국제통상을 없애기 위하여 한편으로는 특정노동기준을 준수할 조건으로 시장접근을 허용하고 다른 한편으로는 ILO의 결사자유위원회에서의 절차와 유사한 특별한 절차를 마련하여, ILO회원국으로 하여금 사회적 진보에 대한 공약을 하게 하고 각 회원국이 각자의 경쟁력이 허용하는 범위 내에서 그 공약을 준수토록 하는 방법이 있을 수 있다. 이러한 대안이 기존의 협약감독기능에 의한 보장장치로 보장된다면 지금까지 ILO가 추구해 온 자발적 수용원칙을 견지하면서 동시에 국제노동기준의 효율성을 확보할 수 있을 것이다. 더나가서 국제통상관계를 포함한 모든 분야에서의 평화를 증진하고, 사회적 정의를 실현해야 하는 ILO의 임무와도 일치할 것이다. 이러한 메카니즘이 WTO체제에 의해 보장된다면 사회정의의 구현이라는 ILO의 목표는 효율적으로 달성될 수 있을 것이다¹⁰⁾.

III. 국제통상과 WTO와 ILO의 동향

1. 국제통상과 WTO의 동향

UR협정의 체결을 위한 1994년 모로코 마라케쉬 각료회의 이후 국제통상과 노동기준을 연계하여야 한다는 필요성이 미국과 프랑스 등 일부 선진국에 의하여 강하게 제기되었다. 특히 미국이 1994년에 노동기준을 WTO의 작업계획에 포함시키려 하였지만, 많은 국가들이 이것은 통상문제가 아니라는 이유로 이에 반대하였다. 어쨌든 일부 선진국들이 WTO 와 OECD를 중심으로 노동 Round 내지 Blue Round를 새로운 통상협상의 의제로 채택할 것을 주장하면서 급속히 부상하였다. 더 나가서 1994년 4월 14일자 WTO준비위원회설치에 관한 각료회의

10) Daniel S. Ehrenberg, 『An Enforcement Regime for International Labor Rights』 Human Rights, Labor rights, and International Trade, p. 164.

결정(Decision on the Establishment of the Preparatory Committee for the World Trade Organization)에서 각료들은 이 준비위원회가 WTO작업계획의 의제에 추가사항을 포함시키자는 제안을 논의하도록 한다는 데에 합의하였다. 1996년 12월 9일에서 13일 사이에 개최된 싱가포르 제1차 WTO 각료회담결과인 각료선언문에서도 노동기준을 새로운 협상의제에 포함되어 있었다. 더나가서 1999년 12월 2일 미국 시애틀에서 개최된 WTO각료회의에서도 미국 등 선진국들은 근로자의 권리와 국제무역을 연계시키려고 하였으나 태국, 말레이시아 등 개발도상국들이 근로자 권리 확대 구상은 개발도상국들에 대한 무역보복 강도를 높이는데 주목적이 있다고 반발함으로써 합의를 보지 못하였다. 다만 미국 클린턴 대통령은 가혹한 형태의 미성년자의 노동행위를 금지하는 협약에 서명함으로써 앞으로 미성년자의 노동행위를 둘러싼 통상마찰이 예상된다.

WTO가 향후 다룰 수 있는 노동을 비롯한 새로운 분야는 개방화, 자유화 및 공정한 경쟁을 해칠 수 있는 분야에 대한 최소한의 국제적 규범을 정하자는 <세계 전지역에서의 경쟁조건의 동일화>(Levelling the Playing Field) 라는 테마로 집약될 수 있다.

2. 국제통상과 ILO의 역할

ILO는 지금까지는 블루라운드의 뒷면에서 별다른 움직임을 보이지 않았다. 그러나 개발도상국들의 거센 반발로 노동기준과 국제통상의 연계 문제가 WTO체제에 수용되기 어려워짐에 따라 선진국들은 ILO를 통해 해결의 실마리를 찾고자 모든 노력을 경주하고 있다. 결국 ILO가 모든 논쟁의 최대 격전지가 될 것이다.

그러나 ILO 기준설정에 의한 국제통상과 노동기준의 연계에는 세가지 문제점이 제기될 수 있다¹¹⁾. 첫째, ILO가 상정하고 있는 최소한의 국제노동기준이란 무엇인가? ILO는 근로자의 기본적인 사회권으로 ①

11) 이 철수, 『블루라운드에 대한 勞動法的 對應方案』 노동법학(한국노동법학회, 1994.12), p. 202 참조.

결사의 자유(제87호), ② 단결권 및 단체교섭권(제98호), ③ 강제노동의 금지(제29호, 제105호) ④ 아동노동의 금지(제138호) ⑤ 차별금지(제111호) 등의 기준을 제시하고 있다¹²⁾. 일부 노동단체들은 이러한 협약들 외에도 노동비용의 평준화라는 원칙에 따라 최저임금과 산업안전보건 등의 국제노동기준을 포함시킬 것을 주장하고 있다. 그러나 각국의 경제발전 수준이 천차만별이기 때문에 노조단체들의 주장대로 기본적인 사회권을 확대시키는 것은 거의 실현 가능성이 없으며, 개발도상국들도 이러한 움직임에 대해 강력히 반발하고 있다.

둘째, 국제노동기준의 위반 여부를 누가 판단할 수 있는가? 상당수의 선진국들도 앞에서 언급한 ILO협약들을 비준하지 않았거나 당분간 비준할 수도 없을 것이라는 점이다. 노동기준과 국제통상의 연계를 가장 강력히 주장하고 있는 미국 자신도 노동기본권에 관한 ILO협약이 미국의 국내법이나 노동관행과 일치하지 않고 있기 때문에 현재의 국제노동기준을 수용하기에는 어려운 상황이다. 또한 ILO 현장은 국제노동기준의 위반에 대하여 이사회가 조사위원회의 보고서 또는 국제사법재판소의 결정에 따른 권고의 이행을 보장하기 위하여 적절한 조치를 총회에 권고할 수 있다고 규정하고 있으나, 현실적으로 총회나 이사회는 어떠한 강제집행을 할 수 있는 위치에 있지도 않으며, 동시에 일부 국가는 국제사법재판소의 강제적 관할권마저도 부인하고 있는 실정이다.

셋째로, ILO가 과연 국제노동기준 위반에 대하여 어떻게 제재를 가할 수 있는가? 제재의 수준이나 강도를 객관적으로 정확히 규정하기에는 현실적으로 불가능하기 때문이다.

3. ILO가 상정하고 있는 국제노동기준

ILO가 상정하고 있는 최소한의 국제노동기준이란 무엇인가? ILO는 근로자의 기본적인 사회권으로 결사의 자유, 단결권 및 단체교섭권, 강제노동의 금지, 아동노동의 금지, 차별금지 등의 협약을 제시하고

12) Virginia A. Leary, op. cit., p. 28.

있다¹³⁾. 물론 이 가운데서 가장 기본적인 권리는 결사의 자유이다¹⁴⁾. 그러면 이들의 내용을 간략히 살펴보기로 하겠다¹⁵⁾.

1) 결사의 자유(제87호 조약, 1948년)

(1) ILO가 가장 중요시하고 있는 기본원칙은 결사의 자유이다. 이 원칙은 1919년의 베르사이유 평화조약의 제13편에서, 확보되어야 할 가장 기본적인 원칙으로 명시되어 왔다. ILO헌장의 전문에는 결사의 자유 원칙이 시급히 승인되어야 함을 밝히고 있으며, 필라델피아 선언에서도 다시 강조되고 있다. 결사의 자유 원칙은 ILO 제87호 ‘결사의 자유 및 단결권의 보호에 관한 조약’에서 재확인하고 있다.

(2) 내용: ① 근로자와 사용자는 사전 인가를 받지 아니 하고, 스스로 선택한 단체를 설립할 수 있는 권리와, 그 단체의 규약에 따른 것만을 조건으로 하여 그 단체에 가입할 수 있는 권리를 어떠한 차별도 없이 보장받아야 한다(제2조). ② 근로자단체 및 사용자단체는 규약 및 규칙을 작성하고, 자유로이 대표자를 선출하며, 조직관리 및 활동에 관하여 결정하고 계획을 수립할 권리를 가진다(제3조1항). ③ 공공기관은 이 권리의 법적 행사를 방해하거나 제한하는 간섭을 삼가야 한다(제3조2항). ④ 근로자단체와 사용자단체는 행정기관에 의해 해산되거나 그 권리가 정지되어서는 아니 된다(제4조). ⑤ 근로자단체와 사용자단체는 연합단체 및 총연합단체를 설립하고 가입할 수 있는 권리를 가지며, 또한 이러한 모든 근로자단체 및 사용자단체, 연합단체 및 총연합단체는 근로자 및 사용자의 국제단체에 가입할 수 있는 권리를 규정하고 있다(제5조). ⑥ 이들 단체(노사단체, 연합단체 및 총연합단체)에 의한 법인격취득에 대하여 제한적인 조건을 붙여서는 아니 된다(제7조). ⑦ 이 협약에 규정된 권리를 행사함에 있어 근로자 및

13) 이하의 국제노동기준에 관하여는 Nicolas Valticos, *International Labour Law*(KLUWER, 1979)를 참조하였음.

14) *ibid.*, p. 29.

15) International Labour Office, Working Party on the Social Dimensions of the Liberalization of International Trade(Geneva, 1998.11), pp. 21-27 참조.

사용자, 그리고 이들의 각 단체는 국내법을 존중하여야 한다(제8조1항). ⑨ 국내법이나 적용방식은 이 협약에 규정된 보장을 침해하지 않아야 한다(제8조2항).

(3) 이와 같이 결사의 자유 보장은 ILO가 존속하고 유효한 활동을 계속함에 있어서 결코 제외시킬 수 없는 필수불가결한 사항이다. 따라서 ILO는 창설 이후 경제발전 정도나 경제·사회체제의 차이에 관계 없이 각국이 공통적으로 반드시 지켜야 할 결사의 자유에 관한 기준을 분명히 하고 이를 보호하는 것을 스스로 기본적인 사명으로 삼아왔다.

2) 단결권 및 단체교섭권(제98호 조약, 1949년)

(1) ILO제87호 조약을 채택한 지 1년 뒤인 1949년 ILO총회는 조약 제87호에 의하여 결사의 자유가 행정당국으로부터 충분히 보장된다고 하더라도, 근로자의 경우 사용자 또는 사용자단체의 행위에 의하여 단결권을 침해받을 수 있다는 사실에 주목하여 제98호 '단결권 및 단체교섭권에 대한 원칙의 적용에 관한 조약'을 채택하였다.

(2) 내용: ① 근로자는 반조합적 차별대우로부터 충분한 보호를 받아야 한다(제1조1항). ② 근로자는 노동조합원임을 이유로 한 고용거부나, 노동조합원 또는 노동조합 활동으로 인한 해고나 부당한 대우로부터 보호를 받아야 한다(제1조2항). ③ 근로자단체와 사용자단체는 그 설립, 활동 그리고 자치 행정에 있어서 상호간에 직접 혹은 각각의 대리인이나 구성원에 의한 어떠한 간섭행위에 대하여도 충분히 보호받아야 한다(제2조1항). ④ 근로자단체를 사용자단체의 지배 아래 두기 위한 목적으로, 사용자단체의 지배를 받는 근로자단체의 설립을 도모하거나, 근로자단체에 재정이나 기타의 수단으로 지원하는 행위는 간섭행위로 간주하여 이로부터 보호받아야 한다(제2조2항). ⑤ 이 협약에 규정된 단결권의 보호보장을 목적으로 필요한 경우 국내 여건에 적합한 제도를 수립할 수 있다(제3조). ⑥ 필요한 경우 고용계약과 조건을 규율하는 자율적 단체교섭의 이용과 발전을 고무하고 증진시키기 위하여 국내 여건에 적합한 조치가 취해져야 한다고 규정하여 노사간

에 자율적인 교섭을 촉진할 조치를 취할 것을 요구하고 있다(제4조).

(3) 그러나 제98호 조약은 '본 조약은 국가행정에 종사하는 공무원의 신분에 대해서 다루지 아니 하며, 또한 그 권리 및 지위에 불리하게 해석되어서도 아니 된다'(제6조)고 규정함으로써 동 조약이 공무원을 대상으로 하고 있지 않음을 명시하고 있다.

3) 강제노동의 금지(제29호 조약, 1930년)

(1) 1930년에 채택한 제29호 '강제노동의 금지' 조약은 ILO조약 가운데서 가장 많이 비준된 조약으로서 강제노동의 점진적인 철폐를 규정하고 있다. 즉 강제노동이 완전히 철폐될 때까지 제29호 조약이 규정한 조건이나 보장 아래 공공적인 목적을 위한 예외적인 강제노동에 대하여만 허용하는 형태를 취하고 있다.

(2) 내용: 이 협약을 비준하는 회원국의 기본적인 의무는 모든 형태의 강제 근로의 사용을 가능한 한 최단시간으로 줄이는 것이다. 본 조약에서 '강제노동'이라 함은 어떠한 자가 징벌의 위협 아래 노동을 강요받고 또한 자발적으로 제공하지 아니하는 모든 노동을 말한다(제2조1항)고 일반적인 정의를 규정하고, 다만 이 협약은 일정한 조건이나 보장 아래 다음 5가지 범위의 작업 또는 의무서비스에는 적용되지 않는다(제2조2항). 이 5가지 범위에는 ①의무 군대복무, ② 일정한 시민적 의무, ③ 교도소 근로, ④ 긴급근로, 그리고 ⑤ 지역사회봉사가 포함된다.

(3) 강제근로의 불법적 강요는 형벌에 의하여 처벌받아야 한다(제25조).

4) 강제노동의 폐지(제105호 조약, 1957년)

(1) 1957년 채택한 ILO제105호 '강제노동의 폐지에 관한 조약'은 일반적인 표현으로 이하의 5가지의 경우에 관하여 모든 형태의 강제근로를 완전히 폐지할 것을 규정하고 있다.

(2) 내용: 이 협약의 비준국은 다음의 경우 강제 또는 의무근로를 폐지하여야 한다(제1조).

① 정치적 억압이나 교육의 수단, 또는 정치적 견해나 기존의 정치적, 사회적, 경제적 제도에 사상적으로 반대하는 견해를 가지거나 발표하는 것에 대한 제재, ② 경제발전을 목적으로 노동력을 동원하거나 이용하는 방법, ③ 근로규제의 수단, ④ 파업참가에 대한 제재, ⑤ 인종적, 사회적, 민족적 또는 종교적 차별 수단

(3) 이 조약은 일반적인 표현을 사용하고 있기 때문에 시대와 국가에 따라서 법적 범위와 조약의 적용에 관하여 문제가 있을 수 있다.

5) 아동노동의 금지(제138호 조약, 1973년)

(1) 신체적 정신적 성장과정에 있고 또한 일반 성인근로자에 비하여 사회적 경험이 부족한 아동을 보호한다는 관점에서 ILO는 1919년 이래로 최저취업연령에 관하여 약 10개의 조약을 채택하였다. 아동노동에 관한 지금까지의 다양한 조약을 일반화하여 단일한 조약으로 통합한 것이 바로 제138호 '아동노동의 금지에 관한 조약' 이다.

(2) 내용: ① 이 협약의 비준국은 아동근로를 효과적으로 폐지하고 고용 및 근로에 허용되는 최저연령을 연소자들의 심신이 완전히 성숙되었다고 보는 수준에까지 순차적으로 높이기 위한 국가정책을 추구할 의무를 지닌다(제1조). ② 이 협약에 따라 명시될 최저연령은 의무교육이 완료되는 연령보다 낮아서는 아니 되며 또한 어떠한 경우에서도 15세를 내려가서는 아니 된다(제2조3항). ③ 개발도상국들은 최초의 최저연령을 14세로 명시할 수 있다(제2조4항). ④ 연소자들의 건강, 안전 및 도덕을 위협할 위험이 다름 가능성이 높은 모든 형태의 고용과 근로에 대하여는 최저연령이 18세--일정한 조건아래서는 16세--를 내려가서는 아니 된다(제3조1항). ⑤ 이 협약은 당해 협약을 적용할 때 특별하고도 실질적인 문제점들이 야기되는 제한된 범주의 고용과 근로에 대해서는 적용이 제외될 수 있음을 규정하고 있다(제4조1항). ⑥ 이 협약은 일반교육, 직업교육 또는 기술교육을 위한 학교 또는 기타 훈련기관에서 행하여지는 근로에는 적용되지 않는다(제6조1항). ⑦ 또한 일정한 조건 아래 14세 이상의 견습생은 당해 협약의 적용을 받지 않는다(제6조2항). ⑧ 13세 이상 15세 미만--혹은 아직도 의무교육

을 마치지 않았을 경우에는 최소한 15세--연소자에게는 일정한 조건들이 결정되는 경우에 일정한 유형들의 경미한 근로가 허용될 수 있다(제7조1항).

(3) 예술적 공연 참가 목적과 같은 개별적인 사례에서는 예외가 인정될 수 있다. 노사단체들이 존재할 경우, 상기 조치들과 관련하여 이들 단체와의 협의를 거쳐야 한다(제8조1항).

6) 차별금지(제111호 조약, 1958년)

(1) 차별대우 그 자체는 굴욕적인 성질을 가진 것이므로 인격의 존엄에 반한다. 차별대우는 국내적으로는 서로 다른 집단 사이에 긴장을 강화하고, 국제적으로는 서로 다른 인종, 종교, 문화, 언어 사이의 좋지 못한 관계는 세계평화에도 커다란 위협이 될 수 있다. 이러한 측면에서 ILO는 불평등대우를 제거함과 동시에 기회균등을 촉진한다는 이중의 목적에서 1958년에 '차별금지조약'을 채택하였다.

(2) 내용: ① 이 협약은 비준 회원국에게 고용 및 직업에 관한 모든 형태의 차별 대우를 제거하는 방향으로 국가정책을 선언하고 추구하게 함으로써 평등한 기회와 대우를 촉진시키는 기본 의무를 부과한다(제2조). ② 차별대우란 고용 또는 직업상 기회 및 대우의 균등을 저해하는 효과를 갖는 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 국민적 신분 또는 사회적 신분(또는 관련 국가가 정하는 특별한 동기)에 따른 차별, 배제 또는 우대를 말한다(제1조1항). ③ 이 협약의 범위는 직업 훈련, 고용 및 특별직업, 그리고 고용계약과 고용조건을 포함한다(제1조3항). ④ 이 협약을 비준하는 국가는 이 정책과 양립할 수 없는 법령의 규정을 폐지하고 행정지침과 관행을 수정하며, 노사단체와 협조하여 본 협약의 적용과 이행을 위한 교육계획을 수립하고 법령을 제정하여야 한다(제3조 a, b, c). ⑤ 이 정책은 국가기관이 직접 관리하는 고용, 국가기관의 감독 아래 있는 직업지도, 훈련 및 직업알선과 관련하여 추구하며 준수되어야 한다(제3조 d, e).

IV. 한·중국 노동법의 전망

이하에서는 한·중 노동법상의 규정이 위에서 언급한 국제적으로 승인되고 있는 5가지의 핵심적 노동기준에 관한 ILO조약의 내용과 부합하는지 여부에 관하여 검토하기로 한다.

1. 결사의 자유 (ILO제87호 조약)와 한·중국 노동법

1) ILO제87호 조약

제87호 조약의 기본원리는 ‘공공기관으로부터 간섭을 받지 않고 노사쌍방이 함께 자유롭게 단결권을 행사함’에 있다. 즉 제87호 조약 제2조에서는 ‘단체조직권’과 관련하여 ① 자유롭게 선택한 단체의 설립 및 가입권, ② 사전허가금지, ③ 조직대상의 차별금지 등을 규정하고 있으며, 제3-4조에서는 ‘단체의 권리보장’과 관련하여 ① 자유로운 규약의 작성과 대표선출의 권리, ② 자유로운 운영과 활동의 자유, ③ 행정기관의 간섭금지(행정권한에 의한 노조해산금지) 등을 규정하고 있다.

2) 한국 노동법

(1) 결사의 자유는 군인과 경찰을 제외한 모든 사람에게 적용되어야 한다. 즉 노동조합은 누구나 자유롭게 설립할 수 있어야 한다. 또한 노동조합은 연맹, 연합, 국제연합체를 형성하고 가입할 수 있어야 한다.

그러나 우리는 ① 국가행정에 종사하는 공무원(국가공무원법 제66조 및 지방공무원법 제58조), ② 주요방위산업에 종사하는 근로자(헌법 제33조3항)에 대하여는 노동조합 가입을 금지하고 있다. 다만 공무원에게는 직장협의회를 결성·운영할 수 있도록 법률이 마련되었다(공무원 직장협의회 설립·운영에 관한 법률, 1999년 1월). 그러나 공무원 직장협의회가 공무원 노동조합이라고는 할 수 없다.

또한 노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’이라 함)은 ①노동조합에 가입할 수 있는 근로자의 범위를 제한하고 있다(동법 제2조4항 단서 다). ② 2001년 12월 31일까지 단위노조에서의 복수노조를 금지

하고 있다(동법 부칙 제6조1항).

(2) 노동조합은 정부나 집권당으로부터 독립되어야 한다. 즉 노동조합은 행정관청의 인가없이 자주적이고 민주적으로 설립 및 운영되어야 한다.

이와 관련하여 우리 노조법은 ① 행정관청에의 설립신고(노조법 제12조), ② 단일 노동조합 구조를 요구하는 것(2001년 12월 31일까지 단위노조에서의 복수노조금지(동법 부칙 제6조1항)), ③ 노동조합의 임원자격 및 임기에 대한 부적절한 제한(노조법 제23조), ④ 노동조합들이 외부로부터 지원을 받을 수 있는 가능성을 제한하는 것(노조법 제40조), ⑤ 노동조합 설립에 있어서 과도한 등록요건을 규정하는 것(노조법 제10조 및 제11조), ⑥ 행정적 조치에 의한 노동조합의 해산(노조법 제28조4호), ⑦ 노동조합의 정치적 활동에 대한 광범위한 제한(노조법 제2조 4호 마), ⑧ 노동조합의 규약 및 총회의결사항에 대한 행정관청의 시정명령(노조법 제21조), ⑨ 결산결과와 운영상황의 행정관청에의 보고(노조법 제27조) 그리고 행정관청에 의한 임시총회 소집권자의 지명(노조법 제18조3항) 등이 문제점으로 지적될 수 있다.

(3) 단체행동권에 대한 제한은 오직 국가 행정에 종사하는 공무원과 “필수적인 업무”(중단시 근로자나 공공의 안전 보건을 위협하게 하는 업무로 제한)에 대해서만 적법하다.

이와 관련하여 우리 노조법은 ① 단체행동권을 강제중재로 대체하는 것(직권중재조항(노조법 제62조 3호)), ② 긴급조정제도(노조법 제76조), ③ “필수적인 업무”에 대한 지나치게 광범위한 정의(노조법 제71조)가 문제점으로 지적될 수 있다.

3) 중국 노동법

中華人民共和國 勞動法 제7조: 근로자는 법에 따라 노동조합을 조직하고 참여할 권리가 있다.---이하 생략---

中華人民共和國 工會法 제2조: 노동조합은 종업원들이 자율적으로 결합된 노동계급의 자율적 조직이다.

同 工會法 제11조: 노동조합 각급 조직은 민주주의 중앙집권제의 원

칙에 따라 설립한다.--이하 생략--

同 工會法 제12조: 기업 사업단위, 기관에 회원이 25명 이상이면 기
층노동조합위원을 설립할 수 있으며 회원이 25명이 안되면 조직원 1
명을 선출하여 회원들을 조직하여 활동을 벌인다--이하 생략--

同法 제13조: 기층 노동조합, 지방 각급 총노동조합, 전국적인 것 또
는 지방적 산업노동조합조직의 설립은 반드시 차상급 노동조합의 비
준을 받아야 한다.--이하 생략--

同法 제36조(노동조합 경비의 원천) 4호: 인민정부의 보조

2. 단결권 및 단체교섭권 보장과 한·중국 노동법

1) ILO 제98호 조약과 제151호 조약

ILO 제98호 조약은 근로자와 사용자간의 관계를 규율하는 조약으로
그 주요한 내용은 부당노동행위의 금지이다. 또한 ILO 제151호 ‘공공
부문에서의 단결권보호 및 고용조건 결정에 관한 절차에 관한 협약’
에서는 공무원의 노동조합 결성권을 보장하고 공무원에 대한 고용조
건의 결정절차에 대해 규정하고 있는데 공무원의 노사관계와 관련한
일반조약이라 할 수 있다.

위의 2조약에서 ① 자율적인 단체교섭권 보장, ② 사용자에게 의한 반
조합적인 차별금지, ③ 반조합적인 차별행위를 고발할 수 있는 신속하
고 효과적인 절차가 있어야 하고, 반조합적 행위에 대한 입증책임은
사용자가 부담하도록 하고 있다.

2) 한국 노동법

한국 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 이하에서 부당노동행위를
금지하고 있으므로 기본적으로 조약과 합치한다고 볼 수 있다.

공무원의 단결권 등을 원칙적으로 인정하지 않고 있기 때문에(국가
공무원법 제66조 등) 위의 제151호 조약 및 전술한 제87호 조약의 위
반 여부가 문제시될 것이다. 다만 1999년 2월에 제정된 공무원 직장협
회의 설립·운영에 관한 법률이 마련되어 공무원에 대하여 직장협

의회를 설립할 수 있도록 하고 있다. 그러나 직장협의회는 노동조합이 아님은 물론이다. 또한 노사가 자주적으로 결정한 단체협약에 대하여 행정관청에 신고하도록 한 규정(노조법 제31조2항)과 행정관청이 정부의 정책과 관련하여 시정을 명할 수 있다는 규정(노조법 제31조3항)도 문제될 수 있다.

3) 중국 노동법

中華人民共和國 勞動法 제8조: 근로자는 법 내지 규정에 따라 근로자대회, 근로자대표대회, 혹은 다른 형식을 통해서 민주적인 경영에 참여하거나, 근로자의 합법적인 권익을 위해 사용자와 평등한 협상을 한다.

同 勞動法 제33조: 근로자측과 사용자측은 노동쟁가와 근로시간, 휴식과 휴가, 노동안전위생, 보험 복지 등의 사항에 대해서 단체협약을 맺을 수 있다. 단체협약 초안은 근로자 대표대회나 전체 근로자회의에서 통과되어야 한다. 단체협약은 노조 대표와 기업이 맺는다. 노조를 설립하지 않은 기업은 직원이 선출한 대표와 기업이 맺는다.

同 勞動法 제34조: 단체협약을 맺은 뒤에는 노동행정부서에 보고하여야 한다. 노동행정부서가 단체협약의 원본을 받은 날로부터 15일안에 이의를 제기하지 않으면 단체협약은 즉시 효력이 발생한다.

3. 차별금지

1) ILO 제111호 조약

본 조약은 고용과 직업상 기회와 대우의 평등을 촉진하기 위한 목적으로 제정된 것으로 그 내용을 보면, ① 고용 또는 직업상 기회 및 대우의 균등을 저해하는 효과를 갖는 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 국민적 신분 또는 사회적 신분(또는 관련국가가 정하는 특별한 동기)에 따른 차별, 배제 또는 우대를 본 조약의 '차별대우'로 보고 있으며, ② 본 조약이 직업훈련, 고용 및 특별직업, 그리고 고용계약과 고용조건에 적용된다는 점을 분명히 하고, ③ 본 조약의 비준국가에

대해 본 조약과 양립가능한 정책과 법령의 마련의무를 부여하고 있다.

2) 한국 노동법

대체로 한국의 노동법은 차별금지에 관하여는 ILO 조약의 내용과 합치한다. 즉 헌법, 근로기준법, 남녀고용평등법 및 1999년 2월에 제정된 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 등을 통하여 광범위하게 차별을 금지하고 있다. 그러나 1990년대 이후 소위 '산업연수생'이란 명목으로 도입된 외국인근로자는 명백히 차별대우에 해당한다고 할 수 있다.

3) 중국 노동법

中華人民共和國 勞動法 제3조: 근로자는 평등하게 취업하고 직업을 선택할 권리, 근로대가를 받을 권리, 휴식과 휴가를 보낼 권리, 근로안전과 보건보호를 받을 권리, 직업기술훈련을 받을 권리, 사회보험과 복지를 누릴 권리, 노동쟁의 해결을 요청할 권리와 법률이 정한 기타 근로권리를 누릴 수 있다. ---이하 생략---

同 勞動法 제12조: 근로자는 민족이나 인종, 성별, 종교적 신앙을 이유로 취업상의 차별대우를 받지 않는다.

同 勞動法 제13조: 여성은 남성과 동등한 취업권리를 가진다. 직원을 채용할 때 국가가 여성에게 부적합하다고 정한 직종이나 직위를 제외하고는, 성별을 이유로 여성의 채용을 거부하거나 여성에 대한 채용기준을 높여서는 안 된다.

4. 강제근로 금지 및 철폐

1) ILO 제29호 및 제105호 조약

ILO는 강제근로에 관하여 제29호와 제105호의 조약을 채택하였다.

제29호 '강제근로에 관한 조약'은 1930년 6월 10일 국제노동사무국 이사회 제14차 회기에서 채택된 것으로 그 내용은 가능한 한 모든 형태의 강제근로의 사용을 ① 최단시간으로 줄일 것(통상인의 법정근로 시간과 동일하게)과 ② 조기에 폐지할 것을 약속하는 조약이었다. 역

사적으로 강제근로에 관한 최초 조약이었던 관계로 강력한 제재를 가하지는 못하였고, 일정한 조건이나 보장 아래 의무 군대복무, 일정한 시민적 의무, 교도소근로, 긴급근로, 지역사회봉사 등도 조약의 적용제외사항으로 인정하고 있었다.

그러나 제105호 '강제근로의 폐지에 관한 조약'은 본 조약의 비준국에게 "이하에서 규정한 수단, 제재 또는 방법에 의한 모든 종류의 강제근로를 금지하고 이를 이용하지 아니할 것을 약속"할 것을 규정함으로써 보다 강력한 규제력을 갖고 있다고 할 수 있다. 특히 금지되는 강제근로로는 ① 정치적 견해 또는 기존의 사회적·경제적 제도에 사상적으로 반대하는 견해를 가지거나 발표하는 것에 대한 제재 및 정치적 억압방법 또는 교육방법, ② 경제발전을 목적으로 노동력을 동원하거나 이용하는 방법, ③ 노동규율의 수단, ④ 파업참가에 대한 제재, ⑤ 인종적·사회적·민족적 또는 종교적 차별대우의 수단인 경우이다.

2) 한국 노동법

근로기준법 제6조의 강제근로 금지규정과 이를 뒷받침하기 위한 제22조(계약기간), 제27조(위약예정의 금지), 제28조(전차금상계의 금지) 및 제29조(강제저축의 금지) 등의 규정에 의해 일반적으로 협약의 내용을 충족한 것으로 판단된다. 다만 병역특례자와 재소자 근로와 관련하여 문제가 발생할 여지가 있다. 현행법상의 병역특례는, 전투경찰대원(병역법 제2조1항7호, 동법 제24조2항, 전투경찰대설치법 제3조 2.3항), 교정시설경비교도대(병역법 제2조1항7호, 동법 제25조, 교도시설교도대설치법 제3조), 공익근무요원(병역법 제2조1항9호, 제26조 내지 제33조), 공중보건의사 및 국제협력의사(병역법 제2조1항10호 내지 11호, 제34조 내지 제35조의 2) 및 전문연구요원 및 산업기능요원(병역법 제2조1항12호 내지13호, 제36조 내지 제43조)의 경우이다.

조약의 관심은 경제개발목적 사용을 위한 동원을 금지하고자 하는데 있으므로, 공공이익을 위한 복무는 크게 문제되지 않는다. 따라서 전문연구요원 및 산업기능요원 외의 병역특례는 관련법제를 기술적으로 운영하면 별문제가 없을 것으로 보이나, 전문연구요원 및 산업기능

요원의 경우는 경제개발목적의 비군사적 징집이 분명하므로 근본적인 재검토가 요망된다.

재소근로자와 관련하여 제29호조약 제2조2항(C)에서 '법원판결의 결과로 강요되는 노무는 본 조약의 강제근로에 포함되지 않지만 공공기관의 감독 및 관리 아래 행하여지며, 개인, 회사 또는 단체에 고용되거나 또는 그 지휘에 복종하는 경우에는 그러하지 아니하다'라는 규정을 두고 있다. 우리 나라의 行刑法은 법원판결의 결과로 강요되는 노무에 관련한 것이기 때문에 원칙적으로 조약 위반의 문제는 발생하지 않을 것이다. 다만 외부 통근작업운영규칙에서는 민간기업 등에서의 외부통근작업을 허용하고 있는데 이 경우 위의 단서조항과의 저촉문제가 발생할 수 있을 것이다.

3) 중국 노동법

中華人民共和國 勞動法 제96조: 사용자가 아래와 같은 행위를 했을 때는, 공안기관은 책임자에 대하여 15일 이하의 구류와 벌금, 또는 경고를 줄 수 있다. 범죄요건이 형성되면 법에 따라 책임자에 대해 형사 책임을 묻는다.

① 폭력, 위협 또는 불법으로 신체의자유를 제한하는 수단으로 노동을 강요할 때, ② 근로자를 모욕, 체벌, 구타, 불법 수사하거나 구금할 때

5. 아동근로의 금지

1) ILO조약

ILO는 ① 취업의 최저연령을 제138호 조약(취업의 최저연령에 관한 조약)에서 의무교육보다 높은 연령, 즉 15세 이상으로 하고(단 개발도상국 14세 이상도 가능), ② 연소자의 고용적격을 위한 건강진단 의무에 대해 각각 제77호 조약(공업부문에서 아동 및 연소자의 고용적격을 위한 건강진단에 관한 협약), 제78호 조약(비공업부문 고용에서 아동 및 연소자의 고용적격을 위한 건강진단에 관한 협약), 제124호 조약(광산의 갱내근로에서 연소자 및 고용적격을 위한 건강진단에 관한 조

약) 등에서 18세 미만자에 대한 건강진단 및 고용적격 증명을 요구하고 있다. 또한 ③ 연소자의 야간근로제한과 관련해서는 비공업부문은 제79호 조약(비공업부문 고용에서 아동 및 연소자의 야간근로제한에 관한 협약)에서 14세 미만 아동 및 14세 이상 취학 아동은 밤 8시부터 아침 8시까지 적어도 14시간 이상 계속되는 시간 중, 그리고 취학의무가 끝난 14세 이상 아동 및 18세 미만 연소자는 밤 12시간 계속되는 시간 중의 야간근로를 금지하며, 제90호 조약(공업부문에서 아동 및 연소자의 야간근로에 관한 협약)에서 공업에 고용된 18세 미만 연소자는 야간근로가 금지된다는 점을 규정하고 있다.

2) 한국 노동법

한국은 ① 근로기준법의 개정에 의하여 최저연령을 '15세 미만자는 근로자로 사용하지 못한다'(근로기준법 제62조)라고 하여 15세 이상으로 하고 있으므로, ILO의 기준과 일치하고 있으며, ② 연소자의 고용적격을 위한 건강진단과 관련하여 관계규정들(산업안전보건법 제43조, 진폐예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 제9조 내지 제11조 및 제43조, 제44조)이 있으나 첫째, 연소자의 고용적격 증명서류 발행기관이 없다는 점, 둘째, 21세까지 고용적격을 위한 건강진단을 필요로 하는 업무정지기간이 없다는 점, 셋째, 고용적격증명서, 노동허가증 또는 근로수첩 등의 비치 및 요구제시규정 등이 없다는 점 등이 문제될 수 있다. ③ 연소자의 야간근로제한과 관련해서도 노동기준법 제56조는 18세 미만자에 대해 22시부터 아침 6시까지 근로금지규정이 있으나 이는 제79호 조약 및 제90호 조약과 저촉될 소지가 있다.

3) 중국 노동법

中華人民共和國 勞動法 제15조: 사용자가 만16세 미만의 미성년자를 채용하는 것을 금지한다. 예술, 체육과 특수 기술업체에서 만16세 미만의 미성년자를 채용하려면 국가 관련기관의 규정에 따라 허가수속을 밟아야 하며, 미성년자가 의무교육을 받을 권리를 보장해야 한다.

同 勞動法 제58조: 국가는 여성근로자와 미성년근로자의 노동을 특

별 보호한다. 미성년근로자는 만16세는 넘었지만 만18세는 안된 근로자를 가리킨다.

同 勞働法 제64조: 미성년근로자에게 광산의 갱내작업이나 유독·유해한 작업, 국가가 정한 제4급 체력노동강도의 작업과 기타 금지된 작업을 배정해서는 안 된다.

同 勞働法 제65조: 사용자는 미성년근로자에게 정기적으로 건강검진을 실시해야 한다.

V. 결 론

1) 세계는 지금 개방화된 경제질서 속에서 생활하고 있다. 국제통상의 문제는 국제사회에서의 생존의 문제라고 할 수 있다. 또한 노동기준의 문제는 근로자의 생존문제라고 할 수 있다. 그리하여 국제통상과 노동기준에 대하여는 생존권의 차원에서 접근되어야 한다. 한편으로는 국제통상에 관하여 선진국들은 자국의 실업문제 내지 경제 및 정치문제를 해결하기 위하여 WTO를 중심으로 노동 Round를 새로운 국제통상협상의 의제로 채택할 것을 강력히 주장하고 있으며, 21C에는 더욱 강화될 것이라고 생각한다. 다른 한편으로는 국제노동기준에 관하여 선진국들은 자국의 근로자와 노동조합의 지지를 확보함과 동시에 실업문제의 해결과 사양산업을 보호한다는 정치적 및 경제적 동기에서 ILO를 통하여 개발도상국들의 노동기준에 관하여 규제할 것을 강력히 주장하고 있다. 특히 미국이나 일부 선진국을 중심으로 한 경제강국들은 '세계전지역에서의 경쟁조건의 동일화'라는 테마 아래 WTO와 OECD를 중심으로 개방화, 자유화 및 공정한 경쟁을 해칠 수 있는 노동을 비롯한 환경, 기술 등의 분야에 대하여 최소한의 국제적 규범을 정하려고 시도하고 있고, 그 가운데서도 노동에 관하여는 ILO를 통하여 국제통상과 노동기준의 연계를 강력히 주장하고 있다. 물론 하나의 가설로서 WTO와 ILO가 결합하면 가장 효과적으로 국제통상과 노동기준을 연계시키는 방법이 될 수도 있을 것이다. 이렇게 함으로써

공정한 경쟁을 바탕으로 한 국제통상을 통하여 ILO의 목적인 사회정의 및 국제평화에 이바지할 수 있으리라 생각한다. 그러나 국제통상과 노동기준의 연계에 관하여 EU나 일본 등과 같은 여타의 선진국들의 미온적인 태도와 개발도상국들의 강한 거부감 때문에 실질적인 협의는 진행되고 있지는 않지만 조만간 노동기준이 국제통상에 있어서 주요한 이슈로 등장할 가능성이 있기 때문에 노동기준을 둘러싼 국제적인 통상분쟁인 social dumping을 예방하고 국제통상에서의 걸림들을 제거하여야 함과 동시에 근로자의 생존권 보장을 실현한다는 측면에서 한국과 중국의 노동기준을 국제노동기준에 부합하도록 개정하여야 할 것이다.

2) '통상'이라함은 대등한 당사자간에서 이루어질 수 있다. 통상 당사자가 경제적 강국과 경제적 약소국으로 대별된다면 진정한 의미에서 통상은 이루어 질 수 없다고 할 것이다. 선진국들은 개발도상국의 열악한 노동조건을 개선하기 위하여 공정하고 다각적인 시스템을 통하여 개발도상국에게 특별한 보호와 관심을 기울여야만 할 것이다. 또한 경제적 약소국들은 국제통상과 노동기준과의 연계에 대하여 반대만 할 것이 아니라 지역적으로 경제 블록화하여 선진국과 대등한 지위를 확보할 수도 있을 것이다(예컨데 EU 처럼 Asian Union 같은 것을 생각해 볼수도 있다).

3) 한국과 중국도 최소한 국제노동기준에 부합하는 국내 노동법의 개정을 통하여 근로자의 삶의 질을 높임과 동시에 국제통상의 걸림들을 제거하여야 할 것이다. 법규범적인 측면에서 보면 한국 노동법상의 노동기준은 앞에서 언급한 국내노동법상의 문제점을 제외하면 이른바 국제적으로 승인된 노동기준과 일치하거나 오히려 상회하는 내용을 갖고 있을 뿐만 아니라 미국보다 오히려 선진적이고 ILO 정신에 부합하는 범구조를 취하고 있다. 그러나 법현실적인 측면에서 보면 한국은 아직도 산업재해의 왕국 내지 세계 최장의 근로시간국이라는 노동탄압국이라는 오명을 쓰고 있음도 주지의 사실이다. 따라서 법규범적인 측면에서 뿐만 아니라 법현실적인 측면에서도 국제노동기준에 미흡한 부분은 조속히 개정하고 개정된 노동기준을 충실히 준수함과 동시에

근로자에게 실질적인 노동권을 보장하는 선진적인 인권보장국으로 거듭나야 할 것이다. 이를 바탕으로 국민의 절대다수인 근로자와 노동조합의 지지를 확보하여 정치 및 사회적 안정을 도모할 수 있고 또한 정치 및 사회 민주화에도 기여할 수 있으리라고 생각한다. 다른 개발도상국과는 달리 현재 한국의 전반적인 노동기준이 국제적으로 승인된 근로자의 권리를 수용하지 못할 정도는 아니기 때문에 이 문제에 대하여 전향적으로 검토하여 차제에 세계노동법의 일반원리와 원칙에 충실한 노동법체제를 갖추는 계기로 삼아야 할 것이다. 더 나아가서는 국제노동기준에 대하여는 최소한 준수한다는 국가의 의지가 전체되어야 할 것이다. 이렇게 함으로써 노동기준을 통한 사회적 덤핑이라는 국제통상분쟁을 사전에 예방할 수 있을 뿐만 아니라 보다 적극적으로 세계경제질서에서 주도적인 지위를 가질 수도 있을 것이다.

4) 끝으로 한국과 중국은 개방화·세계화된 경제사회 속에서 폐쇄적이고 경직된 사고방식이나 경제형태로서는 생존자체가 불가능함을 명심해야 할 것이다. 이러한 측면에서도 개방화, 자유화 및 공정한 경쟁을 해칠 수 있는 분야- 특히 노동관련법- 에 대한 최소한의 국제적 규범을 규정하여 '세계전지역에서 경쟁조건의 동일화'가 이루어지는 것이 세계통일노동법운동에도 기여하리라고 생각한다.